

Projet social

Fiche action n°6 : Système de roulement encadré dans les unités à forte pénibilité	
Axe stratégique	Axe 1 : Améliorer l'expérience agent et renforcer l'attractivité
Objectif opérationnel	Objectif B – Accompagner les transitions professionnelles
Pilote de l'action	DRH-DS
Priorité(s) du PTSM/PMP	NC
Population cible	Agents affectés sur les unités AMADEUS et COUSIN
Périmètre territorial	Établissement
Contexte	<p>Certaines unités à forte intensité clinique et relationnelle, telles qu'AMADEUS ou l'unité Cousin, exposent les professionnels à des conditions de travail qui peuvent s'avérer plus éprouvantes. La charge en nursing y est importante, l'environnement sonore souvent élevé, et les équipes peuvent être confrontées à des situations complexes, incluant des actes involontaires de violence de la part des patients. Le maintien durable dans ces contextes peut engendrer une usure professionnelle, avec des conséquences sur l'engagement, la santé et la stabilité des effectifs (absentéisme, désaffection, départs prématurés). Afin de prévenir ces effets, le Centre Hospitalier Laborit souhaite, à titre expérimental, réactiver un dispositif de roulement encadré, permettant, aux agents qui le souhaitent, de bénéficier ponctuellement de temps de respiration professionnelle dans des services moins exposés, tout en conservant le lien avec leur service d'origine s'ils souhaitent y être maintenus.</p>
Description	<p>Un système de roulement volontaire et encadré sera réactivé, permettant aux agents concernés d'être affectés sur d'autres unités, sur une base transparente et planifiée.</p> <p>Ce roulement sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volontaire - Planifié à l'avance pour ne pas désorganiser les unités - Encadré et suivi par l'encadrement et les ressources humaines et la Direction des soins - Réversible, avec maintien d'un lien contractuel avec le service d'origine. <p>Il s'inscrira dans une logique de prévention, sans rupture de poste ni perte de compétence. Il pourra, à terme, être élargi à d'autres unités ou</p>

	<p>types de fonctions selon les résultats de l'expérimentation.</p> <p><i>Objectifs poursuivis :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévenir l'usure professionnelle - Maintenir la motivation dans les unités critiques - Assurer la continuité et la qualité des soins - Offrir de la souplesse sans désorganiser les services
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse des situations à risque dans les unités ciblées (T1 2026) : étude des événements indésirables (EI) liés à des actes de violence, des troubles musculo-squelettiques (TMS) dus à la manutention, et des accidents de service. 2. Définition du cadre du dispositif (critères d'éligibilité, durée des roulements, modalités de retour) (T2 2026) 3. Identification des services d'accueil et planification des possibilités de roulement (T3 2026) 4. Communication du dispositif et recensement des agents intéressés sur inscription (T4 2026) 5. Déploiement de l'expérimentation (T1 à T2 2027) 6. Suivi, retours d'expérience et ajustements (T3 à T4 2027) 7. Évaluation finale et décision d'éventuelle généralisation (T1 2028)
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Cadres de proximité, - Agents concernés, - DRH, - Direction des soins, - Médecine du travail, - Représentants du personnel
Moyens	<ul style="list-style-type: none"> - Temps de coordination RH - Outil de suivi des roulements - Communication interne - Souplesse dans la gestion des effectifs pour compenser les mouvements
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents volontaires - Taux de rotation effective - Retour des agents (questionnaire ou entretien) - Évolution de l'absentéisme dans les unités pilotes - Satisfaction des encadrants et impact perçu sur l'organisation